

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Karl Mannheim menyatakan bahwa generasi adalah sekelompok individu yang lahir dalam periode yang sama dan mengalami peristiwa sejarah bersama, yang membentuk pengalaman dan nilai mereka (Lubis & Sunasih, 2019). Generasi menjadi elemen sosial penting, terutama dalam perusahaan, agar komunikasi antar-generasi dapat dijembatani. Dalam perusahaan, generasi ini disebut angkatan kerja, meskipun tidak semua generasi termasuk dalam angkatan kerja. Generasi Z adalah generasi yang lahir antara tahun 1996 hingga 2012, saat ini berusia antara 11 hingga 26 tahun. Generasi Z berada dalam usia produktif dan akan menjadi generasi yang menggantikan generasi sebelumnya. Mereka baru memulai karir profesional dan memiliki karakteristik unik yang berbeda dari generasi lain. Oleh karena itu, generasi Z menjadi fondasi bagi tenaga kerja di masa mendatang (Evrina & Wulansari, 2023).

Secara umum, angkatan kerja di perusahaan terbagi berdasarkan generasi dan usia lahir, terdiri dari beberapa kategori. Angkatan kerja aktif dalam perusahaan saat ini mencakup empat generasi, dimulai dari usia 15 hingga 65 tahun. Generasi pertama adalah Baby Boomers (lahir 1946-1964), diikuti oleh Generasi X (1965-1980), Milenial (1981-1996), dan Generasi Z (1996-2012) (Rudolph et al., 2017). Menurut Paramanandana (2024) pada tahun 2023 ada sekitar 30% dari total populasi di muka bumi ini adalah Gen Z. Dan diperkirakan pada tahun 2025 mendatang akan terbentuk 27% merupakan Gen Z dalam angkatan kerja. Hal ini tentu saja akan menjadi sebuah perhatian besar bagi para pemilik perusahaan, dengan Gen Z yang mulai memasuki angkatan kerja.

Dalam penelitian ini, fokus utamanya adalah Generasi Z di Kota Bandung. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk Generasi Z di Bandung mencapai sekitar 500.000 jiwa (BPS, 2024). Generasi ini menjadi subjek yang relevan untuk memahami dinamika lingkungan kerja dan beban kerja serta pengaruhnya terhadap *turnover intention* atau kecenderungan untuk berpindah

kerja. Hal ini penting mengingat Generasi Z baru memulai perjalanan karier mereka dan memiliki pola perilaku serta preferensi yang berbeda dibandingkan generasi lainnya.

1.2. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam pengelolaan organisasi yang berfokus pada pengembangan dan pemanfaatan potensi karyawan. Menurut Mangkunegara, manajemen SDM berupa aktivitas-aktivitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan (Harras et al., 2020). Perencanaan SDM yang baik tidak hanya berkontribusi pada efisiensi operasional, tetapi juga pada pencapaian kinerja optimal (Tugiah & Jamilus, 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan manajemen SDM dengan strategi bisnis secara keseluruhan untuk memastikan bahwa SDM dapat berfungsi sebagai penggerak utama dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Sidabutar, 2020). Pentingnya manajemen SDM juga terlihat dari dampaknya terhadap keterikatan karyawan. Karyawan yang merasa terlibat dan dihargai dalam organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memiliki loyalitas yang tinggi (Sarira et al., 2023). Dengan demikian, manajemen SDM yang efektif harus mencakup pengembangan budaya organisasi yang mendukung dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk berkembang (Ajija & Macella, 2023).

Meskipun manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, *turnover intention* tetap menjadi masalah yang signifikan. *Turnover intention*, atau niat untuk keluar dari pekerjaan, merupakan isu penting dalam manajemen SDM yang dapat mempengaruhi stabilitas dan kinerja organisasi. *Turnover intention* merujuk pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, yang dapat berdampak negatif pada stabilitas dan kinerja organisasi (Sayudin et al., 2023). Waskito & Putri (2021) mengartikan *turnover intention* adalah suatu keinginan seseorang untuk keluar dan meninggalkan pekerjaannya setelah diterima dalam perusahaan. Karyawan yang merasa tidak terikat dengan

organisasi cenderung memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka, yang dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan (Sarira et al., 2023; Wahyuni et al., 2022). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sangat penting bagi manajer untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mempertahankan karyawan (Wahyuni et al., 2022). Dalam era globalisasi yang kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang tidak hanya efisien, tetapi juga memiliki keterampilan tinggi serta daya saing global yang kuat (Fernando & Wulansari, 2020). Keberhasilan organisasi pun sangat bergantung pada kemampuannya dalam mengelola aset strategis, termasuk SDM sebagai salah satu sumber daya paling berharga (Prasetio et al., 2021).

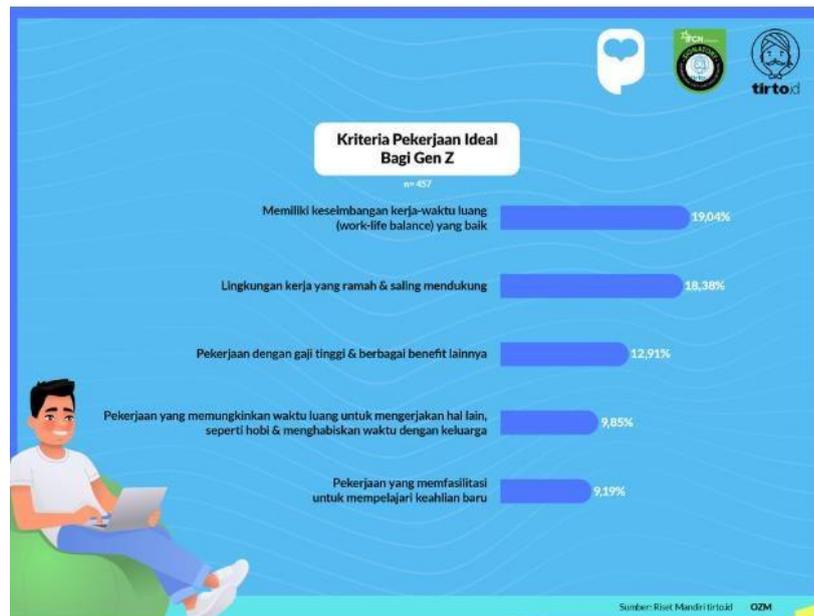
Dalam konteks Kota Bandung, tingkat *turnover* karyawan menunjukkan variasi yang signifikan dan menjadi tantangan serius di berbagai sektor industri. Fenomena ini tercermin dari data beberapa perusahaan yang mengalami lonjakan *turnover* dalam kurun waktu tertentu. Di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung, tingkat *turnover* karyawan tercatat meningkat tajam dari 4,44% pada tahun 2016 menjadi 21,12% pada tahun 2020 (Lestari, 2021). Kenaikan yang drastis ini menjadi sinyal penting bahwa terjadi dinamika internal yang dapat berdampak pada kelangsungan operasional perusahaan. Tidak hanya di sektor perbankan, fenomena serupa juga terjadi di industri tekstil. PT Padjajaran Internusa Textile Cabang Bandung mengalami peningkatan *turnover intention* dari 9,23% pada tahun 2017 menjadi 18,82% pada tahun 2020, jauh melebihi batas wajar *turnover* yang secara umum ditetapkan sebesar 10% per tahun (Priyana, 2022). *Turnover intention* sendiri diartikan sebagai niat atau kecenderungan seorang karyawan untuk keluar dari organisasi tempatnya bekerja, dan hal ini merupakan indikator penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Tingginya tingkat *turnover intention* menandakan risiko besar bagi organisasi dalam hal kehilangan tenaga kerja yang berpengalaman dan produktif (Prasetio et al., 2019).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingginya niat untuk berpindah kerja di kalangan karyawan merupakan masalah yang tidak dapat diabaikan. *Turnover* yang tinggi bukan hanya berdampak pada biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga berpotensi menurunkan produktivitas, mengganggu stabilitas tim kerja, serta

menurunkan kualitas pelayanan atau produksi. Di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif, organisasi di Bandung dituntut untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang mendorong *turnover intention*. Oleh karena itu, penting untuk menelusuri aspek-aspek yang dapat memengaruhi loyalitas dan retensi karyawan, seperti keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) serta kualitas lingkungan kerja. Kedua variabel tersebut diyakini memiliki peran signifikan dalam membentuk persepsi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Dengan karakteristik dan preferensi yang khas, keberlangsungan dan stabilitas tenaga kerja di masa depan akan sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mampu mengakomodasi kebutuhan serta harapan dari Generasi Z (Evrina & Wulansari, 2023).

Fenomena *turnover intention* menjadi perhatian serius di berbagai sektor industri, terutama di kalangan tenaga kerja muda seperti Generasi Z yang kini mulai mendominasi angkatan kerja. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1996 hingga 2012, berada dalam usia produktif dan memiliki karakteristik unik yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya. Mereka baru memulai karier profesional dan menunjukkan kecenderungan tinggi untuk berpindah kerja apabila ekspektasi mereka terhadap pekerjaan tidak terpenuhi. Berdasarkan survei terhadap 295 responden, sebanyak 69% dari Generasi Z mengaku memiliki rencana untuk *resign*, yang menunjukkan adanya tren kuat untuk mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan nilai dan harapan pribadi mereka. Faktor-faktor yang memengaruhi keputusan ini mencakup ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, keinginan untuk mempercepat perkembangan karier, serta kebutuhan akan fleksibilitas dan makna dalam pekerjaan (Salsabila, 2024). Generasi Z lebih menghargai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) yang menjadi prioritas utama bagi 19,04% responden, diikuti oleh kebutuhan akan lingkungan kerja yang suportif (18,38%), fleksibilitas waktu (9,85%), dan peluang pengembangan diri (9,19%). Gaji dan benefit tetap diperhatikan (12,91%), namun bukan menjadi faktor dominan. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek sosial, emosional, dan keseimbangan hidup memiliki pengaruh besar terhadap loyalitas

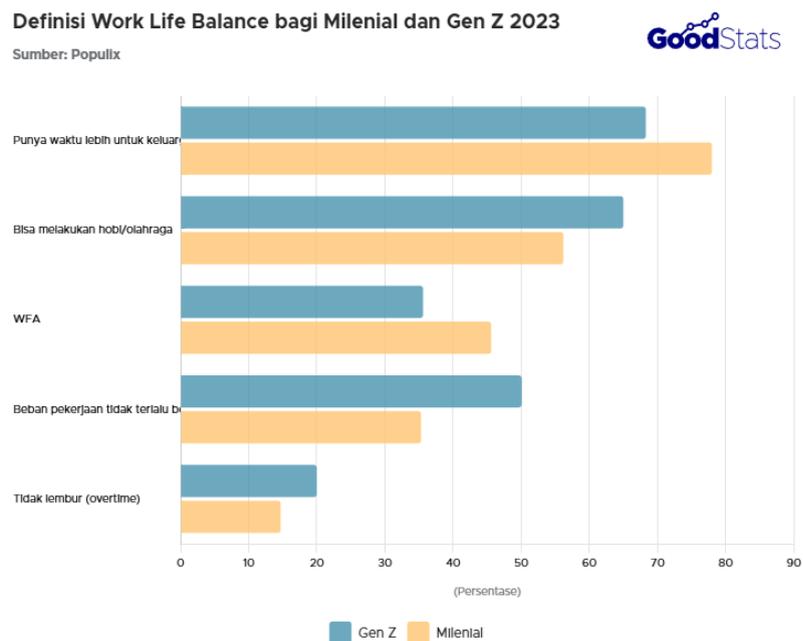
kerja Generasi Z, sehingga perusahaan perlu merancang strategi manajemen yang adaptif untuk menekan angka *turnover* dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih selaras dengan kebutuhan generasi ini.



Gambar 1. 1 Hasil Survei Kriteria Pekerjaan Ideal Bagi Generasi Z
Sumber: tirto.id (2022)

Dari berbagai faktor tersebut, *work-life balance* menjadi salah satu prioritas utama bagi generasi Z dalam memilih pekerjaan ideal. *Work-life balance* mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan dan tanggung jawab di tempat kerja dengan kehidupan pribadi dan keluarga (Brough et al., 2020). Hal ini mencakup kemampuan untuk mengatur waktu, energi, dan sumber daya secara efektif agar dapat terlibat secara seimbang dalam peran pekerjaan dan peran di luar pekerjaan (Brough et al., 2020). Konsep *work-life balance* menekankan pada kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja maupun di rumah, dengan meminimalkan konflik peran. Ini menunjukkan bahwa *work-life balance* bukan hanya tentang menghabiskan waktu yang sama antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga tentang mencapai kepuasan dan keselarasan dalam menjalankan berbagai peran (Brough et al., 2020). Beberapa penelitian juga menekankan bahwa *work-life balance* tidak hanya terkait dengan pekerjaan dan keluarga, tetapi juga mencakup tanggung jawab dan komitmen lain di luar pekerjaan, seperti pendidikan,

hobi, dan kegiatan sosial (Priya & Muruganandam, 2018). Hal ini penting untuk memastikan bahwa individu dapat terlibat secara seimbang dalam berbagai aspek kehidupan mereka. Secara keseluruhan, *work-life balance* merupakan konsep yang kompleks dan multidimensi, yang melibatkan kemampuan individu untuk mengelola berbagai tuntutan dan tanggung jawab dalam kehidupan mereka secara seimbang dan memuaskan (Brough et al., 2020).



Gambar 1. 2 Hasil Survei Definisi Work Life Balance yang di inginkan oleh Generasi Z
 Sumber: GoodStats (2024)

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh GoodStats (2024), mayoritas responden dari Gen Z 68,3% sepakat bahwa gambaran dari *work-life balance* adalah ketika mereka memiliki waktu lebih untuk keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa bagi banyak anggota Gen Z, kehidupan pribadi, khususnya waktu bersama keluarga, menjadi prioritas yang sangat penting dalam pencapaian keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Selain itu, survei juga mencatat bahwa sebanyak 65% responden menggambarkan *work-life balance* sebagai memiliki waktu khusus untuk melakukan hobi dan olahraga. Ini mengindikasikan bahwa, bagi Gen Z, pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai kewajiban profesional, tetapi juga harus memberikan ruang untuk mengembangkan diri dan merawat kesehatan tubuh serta mental. Aktivitas fisik, seperti olahraga, semakin dianggap

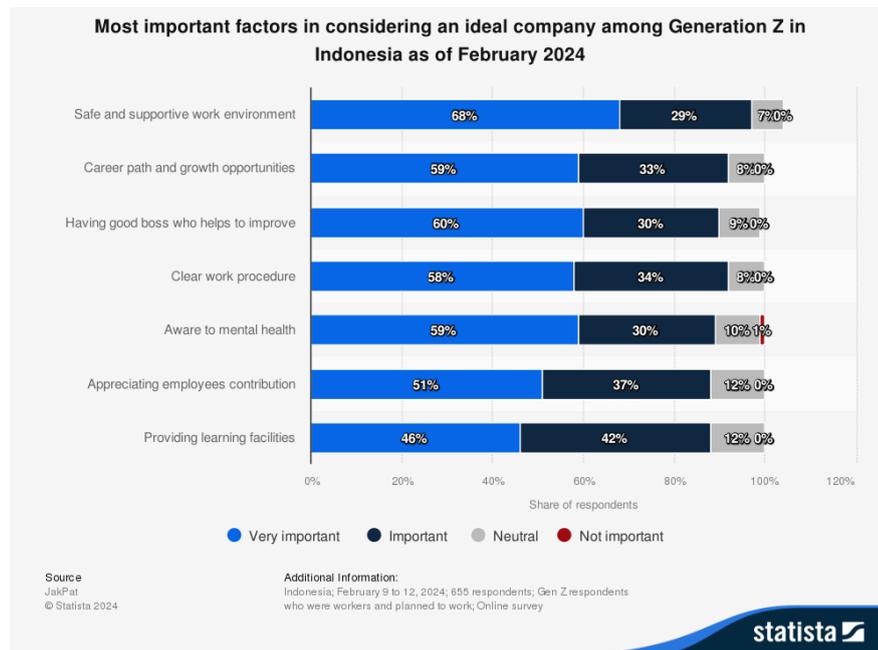
sebagai kebutuhan penting yang berkontribusi pada kualitas hidup, yang pada gilirannya membantu meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Berdasarkan data tersebut, kita bisa melihat adanya pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana *work-life balance* bukan hanya soal mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga tentang bagaimana mengatur waktu untuk diri sendiri. Menurut sebagian besar responden, *work-life balance* tercapai ketika mereka tidak merasa dibebani dengan tuntutan pekerjaan yang terus-menerus, dan bisa menikmati waktu luang untuk hal-hal yang mereka anggap penting, seperti keluarga dan hobi. Sementara itu, Subagja dan Sary (2024) menjelaskan bahwa *turnover intention* mencerminkan dorongan atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, yang timbul akibat kurangnya rasa keterikatan terhadap lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor tersebut dalam merancang strategi retensi yang sesuai dengan ekspektasi Generasi Z.

Lebih lanjut, sebanyak 50,1% Gen Z menganggap bahwa *work-life balance* tercapai ketika mereka tidak mendapatkan beban kerja yang terlalu besar. Kondisi ini menunjukkan bahwa mereka lebih memilih pekerjaan yang memberi ruang bagi mereka untuk bisa menikmati hidup tanpa tekanan yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan sering kali menjadi faktor yang mengganggu pencapaian keseimbangan ini, sehingga penting untuk perusahaan dan individu untuk mencari cara agar pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berjalan seiring. Sementara itu, sebanyak 20% Gen Z juga menggambarkan *work-life balance* sebagai tidak perlu bekerja lembur (*overtime*). Bagi sebagian besar responden, waktu kerja yang fleksibel dan tidak mengharuskan lembur adalah salah satu indikator utama dari keseimbangan hidup. Hal ini menunjukkan bahwa mereka sangat menghargai waktu pribadi dan tidak ingin waktu mereka habis hanya untuk pekerjaan, terutama jika pekerjaan tersebut tidak memberikan penghargaan atau kepuasan yang sebanding. Kesimpulan dari temuan ini adalah bahwa bagi Gen Z, pencapaian *work-life balance* sangat bergantung pada kemampuan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Hal ini melibatkan waktu untuk keluarga, hobi, olahraga, serta tidak merasa tertekan oleh beban kerja yang

berlebihan atau jam kerja yang tidak terkendali. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa bagi banyak anggota Gen Z, aspek kesejahteraan pribadi dan ruang untuk berkembang menjadi faktor utama dalam menentukan keputusan mereka dalam memilih pekerjaan dan bertahan dalam suatu pekerjaan.

Selain *work life balance*, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting generasi Z dalam memilih pekerjaan ideal. Gen Z dikenal dengan karakteristik unik yang membentuk harapan mereka terhadap lingkungan kerja yang ideal. Fenomena pekerjaan *work from home* (WFH) dan *work from anywhere* (WFA) menjadi salah satu hal yang sangat diinginkan oleh Gen Z, karena mereka cenderung lebih menyukai tempat kerja yang fleksibel (Anisya, 2024). Dalam memilih tempat kerja, mereka juga memprioritaskan faktor keamanan, kesempatan untuk berkembang, dan hubungan yang baik dengan atasan. Hal ini menunjukkan bahwa Gen Z tidak hanya mencari pekerjaan, tetapi juga ingin berada di lingkungan di mana mereka merasa dihargai dan dapat berkembang (Anisya, 2024).

Work-life balance merujuk pada kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara kewajiban pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga keduanya dapat berjalan secara seimbang tanpa saling mengganggu (Dudija et al., 2023). Menurut Harras et al. (2020), lingkungan kerja diterjemahkan sebagai keberadaan sesuatu yang menciptakan keadaan tertentu yang mempengaruhi suasana atau rasa. Contohnya adanya rekan kerja yang ramah dan ruang kantor yang tertata rapi secara emosional mempengaruhi kejiwaan seseorang pegawai. Lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja mereka cenderung lebih berkomitmen dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkontribusi pada tujuan organisasi (Maitri & Purba, 2018). Sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kurangnya komunikasi yang baik dan dukungan dari atasan, dapat meningkatkan tingkat stres dan ketidakpuasan karyawan (Alim et al., 2023).



Gambar 1. 3 Hasil Survei Alasan Utama Bagi Generasi Z untuk tidak resign Pekerjaan
Sumber: Statista (2024)

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh JakPat dan Statista pada bulan Februari 2024 terhadap 655 responden yang berasal dari generasi Z di Indonesia, diperoleh data mengenai faktor-faktor krusial yang dipertimbangkan dalam pemilihan perusahaan ideal. Temuan survei menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan suportif menduduki peringkat teratas dengan persentase 68%. Aspek ini mencakup dua dimensi, yaitu keamanan fisik yang meliputi kondisi lingkungan kerja yang ergonomis, fasilitas yang memadai, serta kebersihan dan sanitasi yang terjaga, dan keamanan psikologis yang menekankan pada budaya inklusif, penghormatan terhadap keberagaman, serta relasi interpersonal yang positif.

Faktor signifikan berikutnya adalah jenjang karir dan peluang pengembangan diri yang dipilih oleh 59% responden. Aspek ini berfokus pada lingkungan kerja non-fisik, meliputi ketersediaan jalur karir yang terstruktur, kesempatan promosi dan peningkatan jabatan, program pengembangan keterampilan dan pelatihan yang relevan, serta peluang untuk mengambil tanggung jawab dan kontribusi yang lebih besar. Kepemimpinan yang efektif juga menjadi perhatian generasi Z, dengan 60% responden mengindikasikan pentingnya kehadiran atasan yang suportif, mampu

memberikan bimbingan, dan memfasilitasi pertumbuhan profesional. Selain itu, kejelasan prosedur kerja (58%), yang mencakup alur kerja yang terdokumentasi dengan baik, tujuan dan ekspektasi yang terdefinisi, serta sistem dan prosedur yang efisien, juga menjadi preferensi generasi Z.

Lebih lanjut, survei ini menyoroti pentingnya perhatian terhadap kesehatan mental (59%) di lingkungan kerja. Generasi Z mencari perusahaan yang mempromosikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*), menyediakan program kesehatan mental seperti konseling dan dukungan psikologis, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan secara holistik. Penghargaan terhadap kontribusi karyawan (51%) juga menjadi faktor penting, yang diwujudkan melalui pengakuan dan apresiasi dari atasan dan rekan kerja, sistem penghargaan yang adil dan transparan, serta kesempatan untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Terakhir, ketersediaan fasilitas pembelajaran (46%), baik dalam bentuk fisik seperti perpustakaan dan ruang pelatihan, maupun *non-fisik* seperti program pelatihan dan mentoring, turut menjadi pertimbangan generasi Z dalam memilih perusahaan ideal.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa generasi Z mencari lingkungan kerja yang holistik, yang memperhatikan baik aspek fisik maupun psikologis. Perusahaan yang ingin menarik dan mempertahankan talenta dari generasi ini perlu mengintegrasikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam strategi manajemen sumber daya manusia, guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas serta kesejahteraan karyawan. Kombinasi antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang baik dapat menciptakan pengalaman kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Lingkungan fisik yang nyaman mendukung produktivitas, sementara aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal dan fleksibilitas jadwal memberikan rasa kepuasan emosional. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mempertahankan karyawan, khususnya Gen Z, perlu memberikan perhatian pada kedua aspek ini secara seimbang untuk menciptakan tempat kerja yang ideal dan mendukung keberlanjutan hubungan kerja. Data ini memberikan dasar penting untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan dalam penelitian akademik.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “**Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover intention* Pada Generasi Z Di Kota Bandung**”, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Kota Bandung. Hal ini didasari oleh pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang menjadi salah satu prioritas utama Generasi Z dalam memilih pekerjaan ideal. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, mengingat lingkungan kerja yang ramah, mendukung, dan fleksibel berperan signifikan dalam meningkatkan keterikatan serta kepuasan Generasi Z terhadap organisasi.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *work life balance*, lingkungan kerja, dan *turnover intention* pada generasi z di Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* generasi z di Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* generasi z di Kota Bandung?
4. Seberapa besar *work life balance* dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* generasi z di Kota Bandung?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bagaimana *work life balance*, lingkungan kerja, dan *turnover intention* pada generasi z di Bandung.
2. Untuk menganalisis Seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* generasi z di Kota Bandung.

3. Untuk menganalisis Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* generasi z di Kota Bandung.
4. Untuk menganalisis Seberapa besar pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* generasi z di Kota Bandung.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini akan menambah literatur terkait pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, khususnya pada generasi Z yang memiliki karakteristik unik dibanding generasi sebelumnya.
2. Mengembangkan teori mengenai pengelolaan karyawan dari sudut pandang generasi Z, khususnya dalam hal *work life balance* dan lingkungan kerja. Hal ini bisa menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti karakteristik generasi Z dalam dunia kerja.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang pentingnya *work life balance* dan lingkungan kerja yang sesuai untuk mengurangi *turnover intention* generasi Z. Hasil penelitian dapat membantu perusahaan dalam merancang kebijakan atau program pelatihan yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja generasi ini.
2. Memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai pentingnya *work life balance* dan lingkungan kerja yang sesuai untuk mengurangi *turnover intention* generasi Z agar untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

1.6. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Pada bagian ini, penulis akan menguraikan secara umum struktur dari keseluruhan skripsi ini dalam bentuk sistematika penulisan. Berikut adalah sistematika penulisan yang digunakan:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mencakup pendahuluan yang terdiri dari latar belakang,

identifikasi masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PERPUSTAKAAN

Pada bab ini meliputi landasan teori, studi relevan, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup metode dan jenis penelitian, lokasi serta waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, instrumen penelitian, definisi variabel, serta metode pengolahan dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari data dan dokumentasi dari responden dilokasi penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan Kesimpulan dan saran-saran, daftar pustaka dan lampiran